

Création d'un statut de l'élu local (loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025) : enjeux et impacts pour les ressources humaines territoriales

Statut de l'Élu Local : Guide des Impacts pour les RH

La loi du 22 décembre 2025 crée un statut juridique complet pour les élus locaux, visant à reconnaître leur engagement, sécuriser leur mandat et améliorer l'équilibre de vie. Pour les RH, elle impose de nouvelles obligations et un rôle stratégique renforcé.

AVANCÉES MAJEURES POUR LES ÉLUS



Rémunération et Retraite Revalorisées

Les barèmes indemnitaires sont augmentés et de nouveaux droits à la retraite sont créés.



Meilleure Conciliation entre Mandat, Travail et Vie Personnelle

Les droits à absence professionnelle sont élargis et la prise en charge des frais (garde, etc.) est améliorée.



Reconnaissance des Compétences et Protection Renforcée

L'expérience d'élu est valorisée professionnellement et la protection juridique est consolidée.

NOUVEAUX DEVOIRS POUR LA COLLECTIVITÉ ET IMPACTS RH



Un Cadre Éthique Formalisé

Une "Charte de l'élu local" définit les devoirs et un référent déontologique devient obligatoire.



Des Processus RH à Mettre en Conformité

Les RH doivent sécuriser les procédures de paie, la gestion du temps et les déclarations.



Un Rôle d'Accompagnement Stratégique pour les RH

L'accompagnement des élus devient un axe central de la gouvernance locale.

Un tournant majeur pour la démocratie locale et la gestion RH

Pour les directions des ressources humaines, cette réforme se traduit concrètement par de nouveaux processus à sécuriser, des impacts financiers à anticiper et des responsabilités accrues en matière d'accompagnement, de conseil et de conformité juridique vis-à-vis des élus locaux.

La [loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) portant création d'un statut de l'élu local marque une évolution profonde du cadre juridique applicable aux mandats locaux. Longtemps attendue, cette réforme vise à reconnaître pleinement l'engagement des élus, à sécuriser l'exercice de leurs fonctions et à améliorer la conciliation entre mandat électif, vie professionnelle et vie personnelle.

Pour les **responsables des ressources humaines de la fonction publique territoriale (FPT)**, cette [loi](#) constitue un texte structurant. Elle modifie de nombreuses dispositions du Code général des collectivités territoriales (CGCT), du Code de la sécurité sociale, du Code du travail et du Code général de la fonction publique. Elle impose également de nouvelles obligations organisationnelles, financières et managériales aux collectivités territoriales, en lien étroit avec les exécutifs locaux.

I. Une reconnaissance financière et sociale renforcée de l'engagement des élus locaux

1. Une revalorisation et une sécurisation du régime indemnitaire

Points de vigilance RH – à sécuriser en priorité

Pour les directions des ressources humaines, cette évolution du régime indemnitaire appelle une attention particulière sur plusieurs aspects opérationnels : la nécessité de vérifier et, le cas échéant, d'actualiser les délibérations indemnitaires existantes afin de garantir leur conformité au nouveau cadre légal ; l'anticipation des **risques contentieux** liés aux situations antérieures ou aux demandes de revalorisation ; l'articulation étroite avec les services financiers et de paie pour sécuriser les circuits de liquidation et de versement des indemnités ; enfin, la mise en place d'un suivi annuel rigoureux permettant d'assurer la transparence et la traçabilité des montants versés aux élus.

Le **titre Ier de la loi** consacre une refonte substantielle du régime indemnitaire des élus locaux. Les barèmes applicables aux maires, adjoints, présidents et vice-présidents des exécutifs communaux, intercommunaux, départementaux et régionaux sont revalorisés et harmonisés, tout en clarifiant les règles de cumul des indemnités en cas de pluralité de mandats.

La **loi** renforce également les exigences de **transparence indemnitaire**. Les collectivités doivent désormais établir chaque année un état récapitulatif détaillé des indemnités de toute nature perçues par les élus, communiqué avant l'examen du budget. Pour les services RH et financiers, cette disposition implique une fiabilisation accrue des données, une coordination renforcée entre services et une vigilance particulière sur la conformité juridique des délibérations indemnitaires.

2. Des avancées significatives en matière de retraite et de protection sociale

Au-delà de la lecture strictement juridique, ces dispositions appellent une implication directe des services RH dans la gestion des fins de mandat, l'information individualisée des élus et l'organisation d'un accompagnement adapté, notamment à travers des temps d'échange dédiés et, le cas échéant, des entretiens de sortie.

La **loi** crée un dispositif inédit de **majoration de durée d'assurance vieillesse** pour l'exercice effectif de certaines fonctions électives locales, dans la limite de trois trimestres. Cette mesure traduit une reconnaissance explicite du mandat local comme une activité contribuant à la carrière et aux droits sociaux de l' élu.

Par ailleurs, la gestion de certains régimes de retraite est confiée à la Caisse des dépôts et consignations afin de sécuriser les droits acquis et de maîtriser les coûts de gestion. Les services RH territoriaux devront intégrer ces évolutions dans l'information et l'accompagnement des élus, notamment lors de la préparation de la fin de mandat.

II. La consécration d'un véritable statut juridique de l' élu local

1. L'inscription d'une charte de l' élu local dans le CGCT

La **loi** insère au sein du CGCT une section spécifique consacrée au statut de l' élu local. Elle définit de manière explicite les droits et les devoirs attachés à l'exercice du mandat, constituant une véritable **charte de l' élu local**.

L' élu local est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes républicains, de probité, d'impartialité, d'intégrité et de prévention des conflits d'intérêts. L'obligation de déclaration des dons, avantages et invitations d'une certaine valeur renforce les exigences déontologiques et appelle, pour les collectivités, une organisation rigoureuse de la tenue des registres et de l'accompagnement des élus dans leurs obligations déclaratives.

2. Le renforcement des garanties déontologiques et de la protection fonctionnelle

La **loi** consacre le droit pour tout élu local de consulter un **réfèrent déontologue**, selon des modalités précisées par décret. Ce dispositif, déjà bien identifié pour les agents publics, est désormais pleinement adapté aux élus locaux.

En parallèle, le principe de protection fonctionnelle est consolidé. Les collectivités doivent ainsi anticiper les risques juridiques auxquels les élus peuvent être exposés et adapter leurs procédures internes afin de garantir une protection effective et juridiquement sécurisée.

III. Une meilleure conciliation entre mandat électif et activité professionnelle : un enjeu central pour les employeurs publics et privés

1. L'évolution des droits à absence et à organisation du temps de travail

La [loi](#) modifie en profondeur le régime des autorisations d'absence des élus exerçant une activité professionnelle, qu'ils soient salariés du secteur privé ou agents publics. Les droits à absence sont élargis, clarifiés et sécurisés juridiquement, notamment pour la participation aux réunions, aux missions liées au mandat et aux campagnes électorales.

Pour les employeurs publics territoriaux, ces évolutions impliquent une adaptation des pratiques RH en matière de gestion du temps de travail, de continuité du service public et de dialogue social, en particulier lorsque les agents sont eux-mêmes titulaires d'un mandat électif.

2. La reconnaissance et la valorisation des compétences acquises par le mandat

Le [texte](#) innove en intégrant explicitement l'expérience acquise dans le cadre d'un mandat électif dans les dispositifs d'entretien professionnel, de reconnaissance des acquis de l'expérience et même dans certaines épreuves de concours de la fonction publique.

Pour les services RH, cette disposition ouvre la voie à une **gestion plus qualitative des parcours professionnels** des agents élus, en cohérence avec les démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

IV. Inclusion, accessibilité et prise en compte de la vie personnelle des élus

1. Le renforcement des droits des élus en situation de handicap

La [loi](#) consacre explicitement le droit à l'aménagement du poste de travail des élus en situation de handicap et élargit la prise en charge des frais spécifiques liés à l'exercice du mandat. Les collectivités territoriales doivent intégrer ces obligations dans leurs politiques d'accessibilité, d'inclusion et d'égalité des chances.

2. Une meilleure conciliation entre mandat électif et vie personnelle

Plusieurs dispositions visent à faciliter l'articulation entre mandat et vie personnelle, notamment par l'extension des remboursements de frais de garde ou de déplacement et par une meilleure reconnaissance des contraintes personnelles liées à l'exercice de fonctions électives.

V. Les impacts opérationnels pour les directions des ressources humaines territoriales

Pour les directions des ressources humaines, la [loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) implique notamment :

- la mise à jour des procédures internes relatives aux élus locaux ;
- une articulation renforcée entre les services RH, financiers et juridiques ;
- une vigilance accrue sur les obligations indemnitaires, sociales et déontologiques ;
- une adaptation des outils de gestion du temps, des absences et des parcours professionnels ;

-un renforcement de l'accompagnement des élus tout au long de leur mandat.

Cette réforme invite plus largement les collectivités à considérer l'accompagnement des élus comme un **enjeu stratégique de gouvernance locale**, au croisement du droit, des ressources humaines et du fonctionnement démocratique.

À court terme, elle suppose une mise en conformité rapide des procédures et outils RH ; à moyen terme, elle appelle un **pilotage RH transversal**, associant étroitement les directions juridiques, financières et les exécutifs, afin d'inscrire durablement ces évolutions dans l'organisation territoriale.

Conclusion – Une réforme structurante aux implications durables pour les RH territoriales

La création d'un statut de l' élu local constitue une avancée majeure pour la démocratie territoriale. En sécurisant l'exercice du mandat et en reconnaissant pleinement l'engagement des élus, le législateur renforce l'attractivité et la légitimité des fonctions électives locales.

Pour les responsables des ressources humaines de la fonction publique territoriale, cette réforme ne doit pas être appréhendée comme une contrainte supplémentaire, mais comme une opportunité de professionnaliser davantage les relations entre élus, administration et employeurs, au service d'une gouvernance locale plus équilibrée et plus sécurisée.

